

ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في مؤسسات التعليم العالي بالدول العربية (تحليل الواقع)

د. سعود غسان البشر
جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية
البريد الإلكتروني: salbsheer@KSU.EDU.SA

راكان بن عبدالعزيز الدويس
باحث في مرحلة الدكتوراه، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية

محمد ناصر الطلاسي
طالب، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية

فهد علي الشهري
طالب، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية

الملخص

يعد تعزيز ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في المنظمات التعليمية، وخاصة في التعليم العالي، من العوامل المهمة التي تمكن مؤسسات التعليم العالي من لعب دور فاعل في القضايا المناخية التي تشغل دول العالم، وتسهم في تحقيق الاستدامة البيئية. وتهدف الدراسة الحالية إلى التعرف على واقع ممارسة إدارة الموارد البشرية الخضراء في مؤسسات التعليم العالي بالدول العربية. واعتمدت الدراسة على منهجيتين هي مراجعة الأدبيات السابقة المنظمة، وكذلك المنهجية الوصفية التحليلية، واتبعت معايير محددة لاختيار الدراسات المناسبة. ووجد الباحثون أن هناك دراسات عن واقع ممارسة إدارة الموارد البشرية الخضراء في مؤسسات التعليم العالي في ست دول عربية فقط، وكان عدد الدراسات المطابقة للمعايير 12 دراسة علمية، جميعها استخدمت المنهج الكمي الوصفي واعتمدت على الاستبانة كأداة لجمع المعلومات. و توصلت الدراسة إلى عدة استنتاجات، منها أن مستوى ممارسة إدارة الموارد البشرية الخضراء في مؤسسات التعليم العالي كان متوسطاً، وأن هناك تأثيراً إيجابياً لممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء على متغيرات منها مستوى جودة الخدمات التعليمية، الاستدامة، الإبداع، والسعادة التنظيمية. كما وجدت علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين تعزيز ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء وتحسين الأداء. قدمت الدراسة مجموعة من التوصيات لتعزيز ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في مؤسسات التعليم العالي لتحسين الأداء والمساهمة في الاستدامة.

الكلمات المفتاحية: إدارة الموارد البشرية، إدارة الموارد البشرية الخضراء، التوظيف الأخضر، ممارسة إدارة الموارد البشرية الخضراء، مؤسسات التعليم العالي.

Green Human Resource Management Practices in Higher Education Institutions in Arab Countries (A reality analysis)

Dr. Saud G Albeshir
King Saud University, Saudi Arabia
Email: salbsheer@KSU.EDU.SA

Rakan Abdulaziz Alduways
PhD researcher, King Saud University, Saudi Arabia

Mohammed Nasser Altilasy
Student, King Saud University, Saudi Arabia

Fahad Ali Alshehri
Student, King Saud University, Saudi Arabia

ABSTRACT

Promoting green human resource management practices in educational organizations, especially in higher education, is an important factor that empowers higher education institutions to play an active and responsible role in climate issues that concern countries around the world, and contribute to achieving environmental sustainability. The current study aims to identify the reality of green human resource management practices in higher education institutions in Arab countries. The study relied on two methodologies: a review of previously organized literature as well as a descriptive-analytical methodology and followed specific criteria to select appropriate studies. The researchers found that there are studies on the reality of green human resource management practices in higher education institutions in only six Arab countries, and the number of studies that met the criteria was 12 scientific studies, all of which used the quantitative descriptive approach and relied on the questionnaire as a tool for collecting information. The study reached several conclusions, including that the level of green human resource management practice in higher education institutions was average, and that green human resource management practices has a positive impact on variables including the quality of educational services, sustainability, creativity, and organizational happiness. A positive statistically significant relationship was also found between promoting green human resource management practices and improving performance. The study provided a set of recommendations to enhance green human resource management practices in higher education institutions to improve performance and contribute to sustainability.

Keywords: human resource management, green human resource management, green recruitment, green human resource management practice, higher education institutions.

المقدمة:

تشهد إدارة الموارد البشرية تطورات سريعة وغير مسبقة في العقود القليلة الأخيرة، حيث تغيرت أدوار إدارة الموارد البشرية في المنظمات الربحية وغير الربحية. فلم يعد دورها مقتصرًا على المهام الصلبة مثل تطبيق ومتابعة قوانين العمل والأنظمة، وتطبيقها في عمليات الاستقطاب والتوظيف وتقييم الأداء والتعويضات، وممارسة العقوبات في حالة المخالفات، بل امتد دورها إلى المهام الناعمة المتعلقة بتوفير فرص التدريب والتطوير وخلق بيئة عمل آمنة خالية من الصراعات التنظيمية السلبية، وترحب بالتنوع والتعددية الثقافية. و يقدم (Franklyn, 2013) تلخيصًا للخط الزمني لتطور ممارسات إدارة الموارد البشرية. ففي الفترة ما بين 1890 إلى 1910م، قام المهندس الميكانيكي الأمريكي فريدريك تايلور، رائد المدرسة العلمية في الإدارة، بتطوير أفكاره حول الإدارة العلمية. دعا تايلور إلى الاختيار العلمي للعاملين بناءً على المؤهلات، كما جادل بضرورة وجود أنظمة تعويضات قائمة على الحوافز لتحفيز الموظفين. في الفترة ما بين 1910 إلى 1930م، أسست العديد من الشركات أقسامًا مخصصة للحفاظ على رفاهية العاملين. وبدأت حينها ممارسات علم النفس الصناعي في التطور، مما أدى إلى تطورات غير مسبقة في اختبارات التوظيف والاختيار، لا سيما بعد اندلاع الحرب العالمية الأولى. وفي الفترة ما بين 1930 إلى 1945م، بدأ تأثير تفسير دراسات هورتون ينعكس على الفكر والممارسة الإدارية، وتم التركيز بشكل أكبر على الجوانب الاجتماعية وغير الرسمية في مكان العمل التي تؤثر على إنتاجية العاملين. تم اعتبار زيادة رضا العاملين عن وظائفهم وسيلة لزيادة إنتاجيتهم.

و يضيف (Franklyn, 2013) أن الارتفاع الكبير في عضوية النقابات العمالية في الولايات المتحدة بين 1935 و 1950 أدى إلى التركيز بشكل أكبر على المفاوضات الجماعية والعلاقات العمالية ضمن إدارة شؤون الموظفين. ازدادت أهمية إدارة التعويضات والمزايا مع تفاوض النقابات على إجازات مدفوعة الأجر، وعطلات مدفوعة الأجر، وتغطية تأمينية. كما شهدت العقود الثلاثة الأخيرة من القرن العشرين تطورات سريعة في مجال إدارة الموارد البشرية. ففي الفترة الممتدة بين 1965 إلى 1985م، بلغت حركة الحقوق المدنية في الولايات المتحدة ذروتها مع إقرار قانون الحقوق المدنية لعام 1964م. تأثرت وظيفة شؤون الموظفين بشكل كبير بالباب السابع من قانون الحقوق المدنية، الذي يحظر التمييز على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الأصل القومي. في السنوات التي تلت إقرار القانون، أصبحت فرص التوظيف المتكافئة والعمل الإيجابي من المسؤوليات الأساسية لإدارة الموارد البشرية في الولايات المتحدة. وفقًا لـ (Franklyn, 2013)، هناك ثلاثة اتجاهات أثرت بشكل كبير على إدارة الموارد البشرية في الفترة ما بين 1985 حتى نشر دراسته في عام 2013م. الاتجاه الأول هو تزايد تنوع القوة العاملة من حيث العمر والجنس والعرق والإثنية، حيث تطورت اهتمامات إدارة الموارد البشرية من فرص التوظيف المتكافئة والعمل الإيجابي إلى إدارة التنوع. الاتجاه الثاني هو عولمة الأعمال والثورة التكنولوجية المصاحبة لها، مما أدى إلى تغييرات كبيرة في النقل والاتصالات وأسواق العمل. الاتجاه الثالث، المرتبط بالاتجاهين الأولين، هو التركيز على إدارة الموارد البشرية كوظيفة استراتيجية. يجب أن تُدمج اهتمامات ومفاهيم إدارة الموارد البشرية في التخطيط الاستراتيجي العام للشركة للتكيف مع التغيرات السريعة والمنافسة الشديدة والضغط لزيادة الكفاءة في المنظمات.

ومن التغيرات الحديثة في إدارة الموارد البشرية هي مسؤوليتها تجاه القضايا البيئية في ظل التغيرات المناخية الحادة التي يشهدها العالم. أصبح الاهتمام بتبني ممارسات صديقة للبيئة وخلق ثقافة تنظيمية خضراء في المنظمات من أبرز مهام إدارة الموارد البشرية المعاصرة. وقد اهتمت بعض الدول، بما فيها الدول العربية، بمواضيع الاستدامة. من أبرز الدول العربية التي تهتم بقضايا البيئة هي المملكة العربية السعودية، التي أطلقت مبادرات كبيرة في مجال الحفاظ على البيئة وتشجيع الاستدامة والسلوك الأخضر، ومنها مبادرة الشرق الأوسط الأخضر، السعودية الخضراء، والرياض الخضراء. هذه المبادرات منبثقة من رؤية المملكة 2030 التي تؤكد حرص السعودية على الحفاظ على البيئة (البشر، 2024).

وتهدف إدارة الموارد البشرية الخضراء بشكل عام إلى المحافظة على الجوانب البيئية والطبيعية وتعزيز الاستدامة داخل المنظمة، وكذلك الحفاظ على صحة العاملين من خلال تبني ممارسات تقلل من التدخين. ومن الأهداف الأخرى نشر الوعي بالقضايا البيئية. كما أن إدارة الموارد البشرية الخضراء تتعكس بشكل إيجابي على

سمعة الشركة، خاصة في الدول الغربية التي تولي اهتمامًا كبيرًا بقضايا البيئة والاستدامة، حيث يميل المستهلكون إلى مقاطعة منتجات الشركات والمصانع التي تضر بالبيئة وتسبب التلوث (البشر وآخرون، 2024؛ رياني، 2024). وتعني إدارة الموارد البشرية الخضراء جعل الأبعاد الوظيفية لإدارة الموارد البشرية متوافقة مع المعايير البيئية، مثل الوصف والتحليل الوظيفي، الاستقطاب والاختيار، التدريب، تقييم الأداء، والمكافآت (المجاهد وآخرون، 2023).

قضية الدراسة:

باتت قضايا الاستدامة البيئية وتقليل البصمة الكربونية من الأولويات الرئيسية في العديد من دول العالم. وقد تزايدت التشريعات الحكومية بهدف الحد من انبعاث المواد الضارة للبيئة بكثير من دول العالم، و التي تؤدي إلى تسارع وتيرة التغيرات المناخية بإرادة الله سبحانه وتعالى. وهناك تفاوت في مستوى الاهتمام في القضايا البيئية في الدول العربية فنجد دول الخليج العربية وعلى رأسها السعودية مهتمة كثيرا في ملف القضايا البيئية والاستدامة لكن هناك دول عربية أخرى لا تعبير اهتماما كبير لتلك القضايا. وتهدف الدراسة الحالية إلى استكشاف واقع ممارسة إدارة الموارد البشرية الخضراء في مؤسسات التعليم العالي الدول العربية.

أسئلة الدراسة:

- ما واقع ممارسة إدارة الموارد البشرية الخضراء في مؤسسات التعليم العالي العربية؟
- ما واقع الأدبيات العلمية المنشورة التي درست ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في مؤسسات التعليم العالي العربية.

أهداف الدراسة:

- التعرف على الأدبيات العربية المنشورة عن إدارة الموارد البشرية الخضراء.
- معرفة واقع المنهجيات المستخدمة في الدراسات العلمية المنشورة عن إدارة الموارد البشرية الخضراء في مؤسسات التعليم العالي العربية.
- معرفة أهداف ونتائج الدراسات العلمية المنشورة عن إدارة الموارد البشرية الخضراء في مؤسسات التعليم العالي العربية.
- تحليل الدراسات العلمية المنشورة عن إدارة الموارد البشرية الخضراء في مؤسسات التعليم العالي العربية.

أهمية الدراسة:

ترجع أهمية الدراسة إلى أنها، حسب علم الباحثين، الدراسة الأولى التي تدرس واقع ممارسة إدارة الموارد البشرية الخضراء في مؤسسات التعليم العالي العربية بشكل جمعي مما يوفر مرجعاً حيوياً للباحثين في موضوع إدارة الموارد البشرية الخضراء بشكل عام وإدارة الموارد البشرية الخضراء في مؤسسات التعليم العالي العربية بشكل خاص.

المنهجية:

اعتمدت الدراسة على منهجيتين: مراجعة الأدبيات السابقة المنظمة، وكذلك المنهجية الوصفية التحليلية. وقد تم وضع عدد من المعايير لاختيار الأدبيات المتعلقة بواقع ممارسة إدارة الموارد البشرية الخضراء في مؤسسات التعليم العالي العربية، وهي كالتالي:

- أن تكون الدراسة في موضوع إدارة الموارد البشرية الخضراء ومتعلقة بمؤسسات التعليم العالي في الدول العربية.
- أن تكون الدراسة محكمة ومنشورة في مجلة علمية.
- أن تكون الدراسة منشورة في منصة جوجل الباحث العلمي أو دار المنظومة.

- أن تكون سنوات النشر بين عامي 2000 وشهر مايو من عام 2024.
- أن تكون الدراسة منشورة باللغة العربية أو الإنجليزية.
- أن تكون الدراسة تطبيقية وليست مكتبية.

الدراسات السابقة

قام معمر (2023) بدراسة بعنوان (أثر إدارة الموارد البشرية الخضراء على جودة اتخاذ القرارات في شركات التأمين بالمحافظات الجنوبية الفلسطينية). هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر إدارة الموارد البشرية الخضراء على جودة اتخاذ القرارات في شركات التأمين بالمحافظات الجنوبية الفلسطينية. وقد اعتمدت أداة الدراسة على ثلاثة أبعاد لقياس ممارسة إدارة الموارد البشرية الخضراء، وهي: التدريب الأخضر، التقييم الأخضر، والتوظيف الأخضر. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وبلغت عينة الدراسة 100 مشارك من الموظفين في المناصب الإشرافية والإدارية. ومن أهم نتائج الدراسة وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين جميع أبعاد إدارة الموارد البشرية الخضراء وجودة اتخاذ القرارات. كما أظهرت النتائج أن بُعد التقييم الأخضر حصل على المرتبة الأولى بوزن نسبي، يليه بُعد التدريب الأخضر، بينما جاء بُعد التوظيف الأخضر في المرتبة الأخيرة. قام النجار (2023) بدراسة بعنوان (الدور الوسيط للقيادة التحويلية الخضراء في العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء وتعزيز الاستدامة التنظيمية: دراسة تطبيقية على العاملين بمستشفيات وزارة الصحة بمنطقة الحدود الشمالية). وهدفت الدراسة إلى التعرف على قياس تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء على تعزيز الاستدامة التنظيمية وتحليل العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء وتعزيز الاستدامة التنظيمية من خلال القيادة التحويلية الخضراء كمتغير وسيط بالمستشفيات التابعة لوزارة الصحة السعودية في منطقة الحدود الشمالية. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي. وبلغت عينة الدراسة 267 مشاركاً من العاملين في المستشفيات الحكومية بمنطقة الحدود الشمالية. واعتمدت أداة الدراسة على أربعة أبعاد لاكتشاف أبعاد إدارة الموارد البشرية الخضراء وهي: التوظيف الأخضر، والتدريب والتطوير الأخضر، والتعويض والتحفيز الأخضر، وتقييم الأداء الأخضر. ومن أبرز نتائج الدراسة أنه يوجد ارتفاع في مستوى ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء، ووجدت الدراسة أن جميع أبعاد إدارة الموارد البشرية الخضراء كانت بدرجة مرتفعة ما عدا بُعد التحفيز والتعويض الأخضر الذي كان متوسطاً. ومن أبرز النتائج وجود أثر ذو دلالة إحصائية لممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بجميع أبعادها على الاستدامة التنظيمية، كما وجدت الدراسة أن دخول متغير القيادة التحويلية الخضراء في العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والاستدامة التنظيمية أدى إلى زيادة تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء على الاستدامة التنظيمية.

أجرت الطويرقي (2023) دراسة بعنوان (استشراف المستقبل لإدارة الموارد البشرية الخضراء في المدارس المتوسطة الحكومية بالرياض باستخدام أسلوب دلفاي). استخدمت الباحثة أسلوب دلفاي وشارك في تحكيم النموذج 12 خبيراً من مدرّاء المدارس المتوسطة الحكومية بمدينة الرياض الذين لديهم مؤهلات علمية عليا. هدفت الدراسة إلى استشراف المستقبل لإدارة الموارد البشرية الخضراء في المدارس المتوسطة الحكومية بالرياض. توصلت نتائج تحليل الثلاث جولات لأسلوب دلفاي التي أجرتها الطويرقي إلى وضع رؤية مقترحة لاستشراف المستقبل لإدارة الموارد البشرية الخضراء، تبعاً لأسلوب دلفاي، من خلال توضيح المرتكزات الأساسية للرؤية والمنطلقات وخطوات تحقيق استشراف المستقبل لإدارة الموارد البشرية الخضراء من الاستراتيجية الخضراء والموارد البشرية الخضراء والإنتاجية الخضراء. فيما يخص المقترحات التي اقترحتها الدراسة، كان أبرزها إقامة دورات تدريبية تسهم في تعزيز ثقافة الدراسات المستقبلية في البحوث التربوية، وإدراج البحوث المختصة بالاستشراف المستقبلي للتعليم كأولوية في المراكز البحثية لوزارة التعليم.

أجرى الملفي (2023) دراسة بعنوان (أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في الأداء البيئي: الدور الوسيط للسلوك الأخضر في جامعة الكويت). وهدفت الدراسة إلى اختبار أثر ممارسات الموارد البشرية الخضراء بأبعادها: التوظيف الأخضر، التدريب الأخضر، التعويضات الخضراء، وتقييم الأداء الأخضر على الأداء البيئي من خلال الدور الوسيط للسلوك الأخضر في جامعة الكويت. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من 346 عضو هيئة تدريس تم اختيارهم بشكل عشوائي للإجابة على استبانة

الدراسة. ومن أهم نتائج هذه الدراسة أن مستوى الأهمية النسبية لكل من ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والسلوك الأخضر والأداء البيئي جاءت مرتفعة. كما وجدت الدراسة أثرًا ذو دلالة إحصائية لأبعاد ممارسات الموارد البشرية الخضراء المعتمدة في الدراسة على الأداء البيئي بجميع أبعاده في جامعة الكويت. وأظهرت النتائج وجود وساطة جزئية للسلوك الأخضر في تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء على الأداء البيئي.

قام البشر وآخرون (2024) بدراسة بعنوان إدارة الموارد البشرية الخضراء في المنظمات السعودية في ضوء رؤية 2030: دراسة تحليلية. هدفت الدراسة إلى اكتشاف وتحليل ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في المنظمات السعودية في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية 2030. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي ومنهجية المراجعة الأدبية المنظمة للأدبيات العلمية المنشورة، وذلك لمناسبتها لطبيعة أسئلة وأهداف الورقة العلمية. قامت الدراسة بمراجعة وتحليل مجموعة من الدراسات العلمية المنشورة في مجال إدارة الموارد البشرية الخضراء في المنظمات السعودية وفقاً لمعايير تم وضعها مسبقاً. ومن أبرز ما وجدته الدراسة أن هناك تمايزاً في أبعاد إدارة الموارد البشرية الخضراء التي اعتمدها الباحثون المهتمون بدراسة هذا النوع من الإدارة في المنظمات المحلية. كما وجدت أن درجة ممارسة أبعاد إدارة الموارد البشرية الخضراء في المنظمات السعودية كانت فوق المتوسط. كما أظهرت الدراسة أن ممارسة إدارة الموارد البشرية الخضراء في المؤسسات والشركات السعودية ترتبط بعلاقات إيجابية ذات دلالة إحصائية مع العديد من المتغيرات، بما في ذلك الابتكار الأخضر، الاستدامة الخضراء، الثقافة التنظيمية الخضراء، والتميز المؤسسي.

قام المكي والبادي (2024) بدراسة كمية نُشرت باللغة الإنجليزية بعنوان (تحقيق الأداء المستدام من خلال المبادرات الخضراء في وزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان: دور التوظيف الأخضر والتدريب الأخضر والابتكار الأخضر). هدفت الدراسة إلى اكتشاف تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء، بأبعادها التوظيف الأخضر والتدريب الأخضر، على الأداء المستدام كما يُقاس بواسطة الأبعاد الثلاثة الأساسية (البيئية، الاقتصادية، والاجتماعية) في وزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان. بالإضافة إلى ذلك، هدفت الدراسة إلى اكتشاف الدور الوسيط للابتكار الأخضر في هذه العلاقة. تكونت عينة الدراسة من 315 مشاركاً. أظهرت النتائج أن كل من التوظيف الأخضر والتدريب الأخضر لهما تأثير كبير على الأداء المستدام لوزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان. علاوة على ذلك، أظهرت النتائج تأثيراً كبيراً للابتكار الأخضر على الأداء المستدام، مما يجعله متغيراً وسيطاً بين متغيرين مستقلين، هما التوظيف الأخضر والتدريب الأخضر، على الأداء المستدام للوزارة العمانية.

النتائج

أولاً: واقع الأدبيات التي درست إدارة الموارد البشرية الخضراء في مؤسسات التعليم العالي العربية

يعرض هذا الجزء أهم المعلومات الواردة في الأدبيات العلمية المحكمة والمنشورة عن موضوع إدارة الموارد البشرية الخضراء في مؤسسات التعليم العالي العربية. وقد اعتمدت الدراسة على عدة معايير لاختيار الأدبيات، وهي كالتالي:

- أن تكون الدراسة في موضوع إدارة الموارد البشرية الخضراء ومتعلقة بمؤسسات التعليم العالي في الدول العربية.
- أن تكون الدراسة محكمة ومنشورة في مجلة علمية.
- أن تكون الدراسة منشورة في منصة جوجل الباحث العلمي أو دار المنظومة.
- أن تكون سنوات النشر بين عامي 2000 وشهر مايو من عام 2024.
- أن تكون الدراسة منشورة باللغة العربية أو الإنجليزية.
- أن تكون الدراسة تطبيقية وليست مكتبية.

1. أجرى أودامكولا وآخرون (2018) بحثاً نُشر باللغة الإنجليزية بعنوان (دراسة حول الوعي بممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بين الموظفين مع الإشارة بشكل خاص إلى كلية إبراء للتكنولوجيا، عُمان). وكان الغرض من هذا البحث هو دراسة الوعي بممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بين الموظفين والمعلمين في كلية إبراء للتكنولوجيا. كما قامت الدراسة بفحص تصور الموظفين والمعلمين فيما يتعلق بتنفيذ ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في كلية إبراء للتكنولوجيا في سلطنة عمان. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وشارك في الدراسة 65 موظفاً وعضو هيئة تدريس يمثلون أقسامًا مختلفة في الكلية المذكورة. ووجدت النتائج أنه على الرغم من أن مفهوم إدارة الموارد البشرية الخضراء غير معروف لدى العديد من الموظفين في كلية إبراء للتكنولوجيا، إلا أن الممارسات المختلفة التي تعزز مفهوم إدارة الموارد البشرية الخضراء يتبعها جميع الموظفين تقريباً بدرجات متفاوتة.

2. جرى أبو رمان وصديقي في عام 2019 دراسة بعنوان (أثر تبني ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحسين تطبيق الإدارة البيئية في جامعة الطائف). وهدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى تبني ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في جامعة الطائف، ومعرفة تأثير هذه الممارسات في تحسين تطبيق الإدارة البيئية، والتي تشمل أبعاد التوظيف الأخضر، التدريب والتطوير الأخضر، وتقييم الأداء الأخضر. قام الباحثان بتصميم استبانة واعتمدا على المنهج الوصفي التحليلي. تألفت عينة الدراسة من 220 إدارياً تم اختيارهم بأسلوب العينة العشوائية البسيطة. أظهرت النتائج أن مستوى تبني ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بشكل عام كان في المستوى المتوسط في جامعة الطائف، كما أن مدى تحسين تطبيق الإدارة البيئية كان أيضاً في المستوى المتوسط.

3. أجرى حميد ومحمد في عام 2021 دراسة بعنوان (واقع إدارة الموارد البشرية الخضراء في جامعة سيدي بن عباس: دراسة قياسية باستخدام برنامج الحزم الإحصائية). وهدفت الدراسة إلى تحديد آثار ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء على القطاعات الحيوية داخل الاقتصاد من خلال دراسة عينة من عمال كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة سيدي بن عباس في الجزائر. بلغت عينة الدراسة 149 عامل واعتمدت الدراسة على الاستبانة كأداة لجمع المعلومات. كما ركزت الدراسة على أربعة أبعاد لإدارة الموارد البشرية الخضراء، وهي: التوظيف الأخضر، الاستقطاب الأخضر، التدريب الأخضر، والتعويضات. ومن أبرز نتائج الدراسة أنه يوجد ارتباط بين تحليل الوظائف الخضراء وإدارة الموارد البشرية الخضراء، وكذلك بين الاستقطاب الأخضر وإدارة الموارد البشرية الخضراء. وأظهرت النتائج وجود ارتباط بين التدريب الأخضر وإدارة الموارد البشرية الخضراء، بالإضافة إلى ارتباط بين التعويضات وإدارة الموارد البشرية الخضراء.

4. قام شمعون (2022) بدراسة بعنوان (دراسة تحليلية مقارنة لأنشطة إدارة الموارد البشرية الخضراء بين جامعتي شقراء وأبوظبي بالتطبيق على أعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء المملكة العربية السعودية وجامعة أبوظبي دولة الإمارات العربية المتحدة). واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي. وبلغت عينة الدراسة 21 مشاركاً من أعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء في السعودية و15 مشاركاً من أعضاء هيئة التدريس في جامعة أبوظبي. هدفت الدراسة إلى معرفة أنشطة إدارة الموارد البشرية الخضراء بين جامعتي شقراء وأبوظبي، واختبار الأثر بين هذه الأنشطة والمتغيرات الشخصية والتنظيمية. وشملت أبعاد أنشطة إدارة الموارد البشرية الخضراء ستة أبعاد وهي التوظيف الأخضر، التدريب والتطوير الأخضر، الحوافز الخضراء، الاختبار الأخضر، تصميم الوظيفة الخضراء وتقييم الأداء الأخضر. ومن أبرز ما وجدته الدراسة: - عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات آراء أفراد العينة لأنشطة إدارة الموارد البشرية الخضراء تعزى لمتغير المستوى التعليمي بجامعة شقراء، في حين وجود فروق للأنشطة (التوظيف الأخضر، الحوافز الخضراء، الاختبار الأخضر، تقييم الأداء الأخضر) تعزى لمتغير المستوى التعليمي، ولصالح الحاصلين على درجة الماجستير بجامعة أبوظبي. - كذلك عدم وجود فروق في متوسطات آراء أفراد العينة لأنشطة إدارة الموارد البشرية الخضراء تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة بجامعة شقراء، في حين وجود فروق بين إجابات أفراد العينة

حول أثر المتغيرات الشخصية والتنظيمية للمتغير (تصميم الوظيفة الخضراء) تعزى إلى متغير عدد سنوات الخبرة، ولصالح الفئة (10 إلى أقل من 15 سنة) بجامعة أبوظبي.

5. أجرت الطائي وآخرون (2022) دراسة هدفت إلى بيان تأثير إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق الأداء المتميز، وذلك بناءً على عينة من منتسبي تشكيلات الجامعة التقنية الشمالية في الموصل، جمهورية العراق. واعتمدت الدراسة على أربعة أبعاد لإدارة الموارد البشرية الخضراء، وهي: التوظيف الأخضر، تقييم الأداء الأخضر، التدريب والتطوير الأخضر، والتعويضات والمكافآت الخضراء. وبلغت عينة البحث في هذه الدراسة 69 مشاركاً، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي. وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين إدارة الموارد البشرية الخضراء والأداء المتميز. كما وجدت الدراسة تأثيراً معنوياً ذو دلالة إحصائية بين أبعاد إدارة الموارد البشرية الخضراء والأداء المتميز. بالإضافة إلى ذلك، أظهرت الدراسة أن الأداء الأخضر، والتعويضات، والمكافآت الخضراء هي أكثر أبعاد إدارة الموارد البشرية تأثيراً على الأداء المتميز.

6. قام بازيد وآخرون (2023) بدراسة هدفت إلى التعرف على أثر ممارسات الموارد البشرية الخضراء على تحسين أداء العاملين في الكليات التكنولوجية بجمهورية مصر العربية. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وركزت على ثلاثة أبعاد لإدارة الموارد البشرية الخضراء: ثقافة الكلية الخضراء، والاستقطاب والاختيار الأخضر، والتدريب والتطوير الأخضر. بلغت عينة الدراسة 315 مشاركاً يعملون في 8 كليات. وأظهرت الدراسة وجود تأثير ذي دلالة إحصائية لإدارة الموارد البشرية الخضراء على أداء العاملين في الكليات التكنولوجية المصرية.

7. قام حسين والجنابي (2023) بإجراء دراسة هدفت إلى تأثير ممارسة إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق جودة الخدمة التعليمية في الجامعات والكليات بمحافظة كربلاء في جمهورية العراق. وشارك في الدراسة 120 مشاركاً يمثلون أعضاء مجالس الجامعات والكليات في مدينة كربلاء. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع المعلومات. ركزت الدراسة على سبعة أبعاد لإدارة الموارد البشرية الخضراء، وهي: تصميم الوظائف الخضراء، التوظيف الأخضر، اختيار الموظفين الأخضر، التدريب والتطوير الأخضر، تقييم الأداء الأخضر، المكافآت والتعويضات، إدارة الصحة والسلامة، وعلاقات العمل. وأظهرت الدراسة أن هناك تأثيراً ذا دلالة معنوية بين إدارة الموارد البشرية الخضراء وجودة الخدمات التعليمية.

8. قام المحميد (2023) بدراسة بعنوان (واقع ممارسة إدارة الموارد البشرية الخضراء في الجامعات السعودية). واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي المسحي. هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع ممارسة إدارة الموارد البشرية الخضراء في الجامعات السعودية، وتحديد الصعوبات التي تحد من ممارسة إدارة الموارد البشرية الخضراء في الجامعات السعودية. وقد كانت أبعاد إدارة الموارد البشرية الخضراء هي: التطوير والتدريب الأخضر، تقييم الأداء الأخضر، المكافآت والأجور الخضراء، الاستقطاب والتوظيف الأخضر. وبلغت عينة الدراسة 349 مشاركاً، كلهم يعملون كأعضاء تدريس. وصلت الدراسة إلى النتائج التالية: جاءت موافقة أفراد عينة الدراسة على محور واقع ممارسة إدارة الموارد البشرية الخضراء في الجامعات السعودية بدرجة متوسطة لجميع أبعاده الأربعة، حيث جاءت على التوالي: (التطوير والتدريب، تقييم الأداء، المكافآت والأجور، الاستقطاب والتوظيف). كما جاءت موافقة أفراد عينة الدراسة على محور صعوبات ممارسة إدارة الموارد البشرية الخضراء في الجامعات السعودية بدرجة متوسطة.

9. أجرى سيد وفكري (2023) دراسة بعنوان (دور التحول الرقمي في تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء: دراسة ميدانية بالتطبيق على الجامعات الحكومية المصرية). وهدفت الدراسة إلى معرفة دور التحول الرقمي في تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء. اعتمد الباحثان في الدراسة على أربعة أبعاد لإدارة الموارد البشرية الخضراء، وهي: التوظيف الأخضر، التدريب الأخضر، تقييم الأداء الأخضر،

والأجور والمكافآت الخضراء. شملت عينة الدراسة 300 مشارك من مختلف الجامعات المصرية. توصلت الدراسة إلى وجود تأثير ذو دلالة إحصائية للتحويل الرقمي في تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء. كما أثبتت النتائج أن التحويل الرقمي قد أدى إلى تغيير ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء من خلال تأثير التكنولوجيا والاتصالات الحديثة.

10. قامت أمل (2024) بإجراء دراسة بعنوان (أثر إدارة الموارد البشرية الخضراء على السعادة التنظيمية بالتطبيق على كلية الدراسات العليا والبحوث البيئية، جامعة عين شمس). وهدفت الدراسة إلى التعرف على أثر إدارة الموارد البشرية الخضراء على السعادة التنظيمية، حيث قامت الباحثة بدراسة تأثير العلاقة بين أبعاد إدارة الموارد البشرية الخضراء المتمثلة في: التوظيف الأخضر، التدريب الأخضر، التقييم الأخضر، والحفاظ على الطاقة، وأبعاد السعادة التنظيمية المتمثلة في: الرضا الوظيفي، العدالة التنظيمية، علاقات العمل، والاتصالات. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وبلغت عينة الدراسة 30 موظفًا يعملون في إدارة الموارد البشرية بكلية الدراسات العليا والبحوث البيئية بجامعة عين شمس. توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج، من أبرزها وجود علاقة ذات دلالة معنوية بين أبعاد إدارة الموارد البشرية الخضراء والسعادة التنظيمية بالتطبيق على كلية الدراسات العليا والبحوث البيئية بجامعة عين شمس. كما أشارت النتائج إلى وجود قصور في عملية التوظيف الأخضر في الكلية، حيث أثبتت الدراسة عدم وجود أثر ذي دلالة معنوية للتوظيف الأخضر على السعادة الوظيفية.

11. أجرت (النقيبي وآخرون، 2024) دراسة نُشرت باللغة الإنجليزية بعنوان (ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء، والالتزام الأخضر، وسلوك العمل الأخضر المبتكر في مؤسسات التعليم العالي في دولة الإمارات العربية المتحدة). وهدفت الدراسة إلى اكتشاف العلاقات بين إدارة الموارد البشرية الخضراء، والالتزام الأخضر، والسلوك الإبداعي الأخضر في العمل، وتأثير القيادة الخادمة الخاصة بالبيئة كعامل معدل في معاهد التعليم العالي في دولة الإمارات العربية المتحدة. باستخدام عينة من الموظفين، تم جمع البيانات من خلال استبيان شمل 243 موظفًا يعملون في جامعات مختلفة في دولة الإمارات. أشارت النتائج إلى وجود علاقات قوية بين إدارة الموارد البشرية الخضراء، والقيادة الخادمة الخاصة بالبيئة، والالتزام الأخضر، والسلوك الإبداعي الأخضر في مكان العمل. كما وجدت الدراسة أن إدارة الموارد البشرية الخضراء تؤثر بشكل إيجابي على الالتزام الأخضر. تعمل القيادة الخادمة الخاصة بالبيئة على تعزيز العلاقة بين إدارة الموارد البشرية الخضراء والالتزام الأخضر، بينما يؤثر الالتزام الأخضر بشكل إيجابي على السلوك الإبداعي الأخضر في مكان العمل. وُجدت النتائج أن الإناث أكثر وعيًا بيئيًا بالتعديلات المطلوبة مقارنة بالذكور العاملين في الجامعات الإماراتية.

12. قامت ريان (2024) بإجراء دراسة بعنوان واقع ممارسات الموارد البشرية الخضراء: دراسة استطلاعية لأراء عينة من العاملين في جامعة جازان. هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في جامعة جازان، والتي تشمل أبعاد التوظيف الأخضر، التدريب والتطوير الأخضر، تقييم الأداء الأخضر، والمكافآت الخضراء. كما سعت الدراسة إلى معرفة مدى توجه الجامعة نحو استخدام الممارسات الصديقة للبيئة. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وبلغت عينة الدراسة 301 مشاركًا من العاملين في الوظائف الإدارية. أظهرت النتائج أن واقع ممارسة الموارد البشرية الخضراء بأبعادها المختلفة في جامعة جازان جاء بدرجة ممارسة عالية بشكل عام. كما وافق أفراد الدراسة على أهمية ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء المرتبطة بالتوظيف الأخضر والتدريب والتطوير الأخضر. أما فيما يتعلق بالمعوقات التي تواجه إدارة الجامعة في تطبيق الإدارة الخضراء، فقد أبرزت الدراسة نقص الحوافز المادية المناسبة المرتبطة بالحفاظ على البيئة، مثل المكافآت النقدية والاحتياجات إلى استثمارات عالية في هذا المجال. كما أشار المشاركون إلى نقص الحوافز المعنوية المناسبة ونقص الموارد البشرية المؤهلة لتطبيق الإدارة الخضراء كأبرز العوائق التي تواجه الجامعة.

ثانياً: مناقشة النتائج

وجد الباحثون 12 دراسة محكمة تناولت موضوع إدارة الموارد البشرية الخضراء في مؤسسات التعليم العالي العربية وذلك وفقاً للمعايير التالية:

- أن تكون الدراسة في موضوع إدارة الموارد البشرية الخضراء ومتعلقة بمؤسسات التعليم العالي في الدول العربية.
- أن تكون الدراسة محكمة ومنشورة في مجلة علمية.
- أن تكون الدراسة منشورة في منصة جوجل الباحث العلمي أو دار المنظومة.
- أن تكون سنوات النشر بين عامي 2000 وشهر مايو من عام 2024.
- أن تكون الدراسة منشورة باللغة العربية أو الإنجليزية.
- أن تكون الدراسة تطبيقية وليست مكتبية.

يلاحظ أن جميع الدراسات التطبيقية التي تناولت ممارسة إدارة الموارد البشرية الخضراء في مؤسسات التعليم العالي العربية اعتمدت على المنهجية الكمية الوصفية، وتحديدًا المنهج الوصفي التحليلي. كما أن هذه الدراسات استخدمت الاستبانة كأداة وحيدة لجمع المعلومات. ولم تجد الدراسة الحالية أي دراسات نوعية أو مزجية تناولت هذا الموضوع، مما يشير إلى الحاجة الماسة لإجراء دراسات بمنهجيات مختلفة لتوسيع الفهم في هذا المجال. كذلك، لاحظت الدراسة وجود تباين في الأبعاد المستخدمة لقياس إدارة الموارد البشرية الخضراء في مؤسسات التعليم العالي العربية، مما يعكس عدم اتفاق الباحثين على أبعاد محددة لإدارة الموارد البشرية الخضراء. ويُلخص الجدول التالي أهداف الدراسات التي تناولت ممارسة إدارة الموارد البشرية في مؤسسات التعليم العالي العربية وأهم النتائج.

الباحث	هدف الدراسة	النتائج
أودامكولا وآخرون (2018)	دراسة الوعي بممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بين الموظفين والمعلمين في كلية إبراء للتكنولوجيا	أنه على الرغم من أن مفهوم إدارة الموارد البشرية الخضراء غير معروف لدى العديد من الموظفين في كلية إبراء للتكنولوجيا، إلا أن الممارسات المختلفة التي تعزز مفهوم إدارة الموارد البشرية الخضراء يتبعها جميع الموظفين تقريباً بدرجات متفاوتة
أبو رمان وصديقي (2019)	التعرف على مستوى تبني ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في جامعة الطائف، ومعرفة تأثير هذه الممارسات في تحسين تطبيق الإدارة البيئية، والتي تشمل أبعاد التوظيف الأخضر، التدريب والتطوير الأخضر، وتقييم الأداء الأخضر	وجدت الدراسة أن مستوى تبني ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بشكل عام كان في المستوى المتوسط في جامعة الطائف
حميد ومحمد (2021)	إلى تحديد آثار ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء على القطاعات الحيوية داخل الاقتصاد من خلال دراسة عينة من عمال كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة سيدي بن عباس في الجزائر	يوجد ارتباط بين تحليل الوظائف الخضراء وإدارة الموارد البشرية الخضراء، وكذلك بين الاستقطاب الأخضر وإدارة الموارد البشرية الخضراء. أظهرت النتائج وجود ارتباط بين التدريب الأخضر وإدارة الموارد البشرية الخضراء، بالإضافة إلى ارتباط بين التعويضات وإدارة الموارد البشرية الخضراء.
شمعون (2022)	هدفت الدراسة إلى معرفة أنشطة إدارة الموارد البشرية الخضراء بين جامعتي شقراء وأبوظبي، واختبار الأثر بين هذه الأنشطة والمتغيرات الشخصية والتنظيمية.	عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات آراء أفراد العينة لأنشطة إدارة الموارد البشرية الخضراء تعزى لمتغير المستوى التعليمي بجامعة شقراء. عدم وجود فروق في متوسطات آراء أفراد العينة لأنشطة إدارة



ISSN online: 2791-2272

ISSN print: 2791-2264

مجلة العصر للعلوم الإنسانية والاجتماع

Era Journal for Humanities and Sociology

www.ejhas.com

editor@ejhas.com

Volume (15) December 2024

العدد (15) ديسمبر 2024

الموارد البشرية الخضراء تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة بجامعة شقراء.		
وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين إدارة الموارد البشرية الخضراء والأداء المتميز	تأثير إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق الأداء المتميز، وذلك بناءً على عينة من منتسبي تشكيلات الجامعة التقنية الشمالية في الموصل، جمهورية العراق	الطائي وآخرون (2022)
وجود تأثير ذي دلالة إحصائية لإدارة الموارد البشرية الخضراء على أداء العاملين في الكليات التكنولوجية المصرية	التعرف على أثر ممارسات الموارد البشرية الخضراء على تحسين أداء العاملين في الكليات التكنولوجية بجمهورية مصر العربية	بازيد وآخرون (2023)
هناك تأثيرًا ذا دلالة معنوية بين إدارة الموارد البشرية الخضراء وجودة الخدمات التعليمية	تأثير ممارسة إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق جودة الخدمة التعليمية في الجامعات والكليات بمحافظة كربلاء في جمهورية العراق	حسين والجنابي (2023)
جاءت موافقة أفراد عينة الدراسة على محور واقع ممارسة إدارة الموارد البشرية الخضراء في الجامعات السعودية بدرجة متوسطة.	التعرف على واقع ممارسة إدارة الموارد البشرية الخضراء في الجامعات السعودية، وتحديد الصعوبات التي تحد من ممارسة إدارة الموارد البشرية الخضراء في الجامعات السعودية	المحميد (2023)
وجود تأثير ذو دلالة إحصائية للتحويل الرقمي في تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء	هدفت الدراسة إلى معرفة دور التحول الرقمي في تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء	سيد وفكري (2023)
وجود علاقة ذات دلالة معنوية بين أبعاد إدارة الموارد البشرية الخضراء والسعادة التنظيمية بالتطبيق على كلية الدراسات العليا والبحوث البيئية بجامعة عين شمس	التعرف على أثر إدارة الموارد البشرية الخضراء على السعادة التنظيمية بالتطبيق على كلية الدراسات العليا والبحوث البيئية، جامعة عين شمس	أمل (2024)
وجود علاقات قوية بين إدارة الموارد البشرية الخضراء، والقيادة الخادمة الخاصة بالبيئة، والالتزام الأخضر، والسلوك الإبداعي الأخضر في مكان العمل.	اكتشاف العلاقات بين إدارة الموارد البشرية الخضراء، والالتزام الأخضر، والسلوك الإبداعي الأخضر في العمل، وتأثير القيادة الخادمة الخاصة بالبيئة كعامل معدل في معاهد التعليم العالي في دولة الإمارات العربية المتحدة	النقيبي وآخرون (2024)
تعمل القيادة الخادمة الخاصة بالبيئة على تعزيز العلاقة بين إدارة الموارد البشرية الخضراء والالتزام الأخضر، بينما يؤثر الالتزام الأخضر بشكل إيجابي على السلوك الإبداعي الأخضر في مكان العمل		
واقع ممارسة الموارد البشرية الخضراء بأبعادها المختلفة في جامعة جازان جاء بدرجة ممارسة عالية بشكل عام.	هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في جامعة جازان، والتي تشمل أبعاد التوظيف الأخضر، التدريب والتطوير الأخضر، تقييم الأداء الأخضر، والمكافآت الخضراء	رياني (2024)

ويُلخص الجدول التالي الدراسات التي تناولت ممارسة إدارة الموارد البشرية في مؤسسات التعليم العالي العربية بحسب مكان تطبيق الدراسة.

الترتيب	عنوان الدراسة	الدولة
1.	أودامكولا وآخرون (2018)	سلطنة عمان
2.	أبو رمان وصديقي (2019)	المملكة العربية السعودية
3.	حميد ومحمد (2021)	جمهورية الجزائر
4.	شمعون (2022)	المملكة العربية السعودية و دولة الإمارات العربية المتحدة
5.	الطائي وآخرون (2022)	الجمهورية العراقية
6.	بازيد وآخرون (2023)	جمهورية مصر العربية
7.	حسين والجناي (2023)	الجمهورية العراقية
8.	المحميد (2023)	المملكة العربية السعودية
9.	سيد وفكري (2023)	جمهورية مصر العربية
10.	أمل (2024)	جمهورية مصر العربية
11.	النقيبي وآخرون (2024)	دولة الإمارات العربية المتحدة
12.	رياني (2024)	المملكة العربية السعودية

بالرغم من وجود 22 دولة عربية، لم تجد الدراسة الحالية مقالات علمية عن ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في مؤسسات التعليم العالي وفقاً لمعايير الدراسة الحالية إلا في ست دول، وهي: المملكة العربية السعودية، جمهورية مصر العربية، الجمهورية العراقية، دولة الإمارات العربية المتحدة، سلطنة عمان، والجزائر. وقد كانت الأبحاث المتعلقة بإدارة الموارد البشرية الخضراء في مؤسسات التعليم العالي في السعودية الأكثر عدداً، بواقع ثلاث دراسات شملت ممارسات إدارة الموارد البشرية في جامعات الطائف، شقراء، وجازان. كما وجدت دراسة مشتركة تناولت ممارسات إدارة الموارد البشرية في جامعتين، إحداهما إماراتية والأخرى سعودية. أما في جمهورية مصر العربية، فقد كان هناك ثلاث دراسات، وفي الجمهورية العراقية دراستان، كما كانت هناك دراستان أيضاً في دولة الإمارات العربية المتحدة، بينما وجدت دراسة واحدة في كل من سلطنة عمان وجمهورية الجزائر.

استنتاجات الدراسة:

- هناك ممارسة لإدارة الموارد البشرية الخضراء في مؤسسات التعليم العالي العربية بشكل متوسط.
- هناك قصور في عدد الدراسات حول موضوع إدارة الموارد البشرية الخضراء في مؤسسات التعليم العالي العربية، حيث توجد دراسات عن واقع إدارة الموارد البشرية الخضراء في ست دول عربية من أصل 22، ومعظمها متركز في منطقة الخليج العربي.
- جميع الدراسات المختارة وفقاً للمعايير المعتمدة في الدراسة كانت وصفية كمية.
- اعتمدت جميع الدراسات على الاستبيان كأداة وحيدة لجمع المعلومات.
- هناك تباين في عدد أبعاد إدارة الموارد البشرية الخضراء بين الدراسات العربية.
- تشير النتائج إلى وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في مؤسسات التعليم العربية وعدة متغيرات، منها:
 - القيادة الخادمة.
 - تحسين الأداء.
 - ارتفاع مستوى الخدمات التعليمية.
 - السعادة التنظيمية.
 - السلوك الأخضر.
 - الاستدامة.

○ الالتزام الأخضر.

توصيات الدراسة

توصي الدراسة بالتالي:

- الاهتمام في الأبحاث الإدارية المتعلقة في الاستدامة
- تشجيع الممارسات الخضراء في مؤسسات التعليم العالي العربية
- عقد مؤتمرات عن الاستدامة البيئة في مؤسسات التعليم العالي العربية
- تدريب موظفي الموارد البشرية في مؤسسات التعليم العالي العربية في مجال الاستدامة وتعزيز ثقافتهم ووعيهم البيئي
- اجراء دراسات مكثفة في موضوع إدارة الموارد البشرية الخضراء في مؤسسات التعليم العالي كونها قليلة

المراجع

1. أصرف, ح. ج., (2021). دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق البراعة التنظيمية دراسة تطبيقية على العاملين بالهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية في دولة الإمارات العربية المتحدة. مجلة الدراسات التجارية المعاصرة, 7(12), 591-644.
2. البشر, س, العامري, م, ال فهاد, س, القطاني, ا. (2024). إدارة الموارد البشرية الخضراء في المنظمات السعودية في ضوء رؤية 2030: دراسة تحليلية. دراسة تحت النشر
3. الرويلي, نايف فوزي. (2018). Measuring Green Human Resource Management Practices and Behavior Through Saudi Organizations. مجلة الشمال للعلوم الإنسانية, مج3, ع1, 191 - 204. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/869691>
4. الزقفاوي, ه. (2023). أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء على التنمية المستدامة. Journal of Agricultural and Environmental Sciences, 22(3), 171-199.
5. الشمري, فيصل نويران, حسن, محمد وهبه محمد, راغب, محمد عبدالسلام, و أمارة, داليا. (2024). دور البعد البيئي على تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء على التميز المؤسسي بالتطبيق على المنشآت الصحية المنتهية الصغر بالملكة العربية السعودية. مجلة جامعة الإسكندرية للعلوم الإدارية, مج61, ع3, 299 - 355. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1484297>
6. شمعون, عاصم. (2022). دراسة تحليلية مقارنة لأنشطة إدارة الموارد البشرية الخضراء, بين جامعتي (شقراء وابوظبي) (بالتطبيق على أعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء , وجامعة ابوظبي). مجلة اقتصاديات شمال افريقيا. مج30 ع 18.
7. الصاوي, م., و الدباغ تماضر. (2021). دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في قطاع الخدمات الحكومية بإمارة عجمان. المجلة العربية للإدارة, 41(2), 73-94.
8. ضيف, ع. & . (2024). دور إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق التنمية المستدامة. مجلة البحوث البيئية والطاقة. 13(22), 18.
9. الطويرقي, فاطمة بنت حميد علي. (2023). استشراف المستقبل لإدارة الموارد البشرية الخضراء في المدارس المتوسطة الحكومية بالرياض باستخدام أسلوب دلفاي. مجلة العلوم التربوية والنفسية, مج7, ع31, 77 - 100. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1412238>
10. العنزي, محمد علي فراج. (2024). دور ممارسة إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحسين الأداء المؤسسي في المستشفيات: دراسة حالة على مستشفى الملك خالد بنبوك. مجلة المعهد العالي للدراسات النوعية, مج4, ع8, 3177 - 3339. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1484284>
11. المجاهد, أ. (2023). دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء كأداة لدعم التنمية المستدامة بالإدارة العامة لشركة النفط اليمنية. 5, Albaydha University Journal, (4).

12. بازيد، أ، عبدالرحمن، ع، محمد، ر. (2023). أثر ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء على تحسين أداء العاملين- دراسة تطبيقية على الكليات التكنولوجية المصرية. مجلة الدراسات والبحوث البيئية. ع 4
13. المحيميد، باسم بن إبراهيم سليمان. (2023). واقع ممارسة إدارة الموارد البشرية الخضراء في الجامعات السعودية. مجلة جامعة تبوك للعلوم الإنسانية والاجتماعية، مج3، ع2 ، 76 - 100. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1405867>
14. معمر، مهند. (2023). أثر إدارة الموارد البشرية الخضراء على جودة اتخاذ القرارات في شركات التأمين بالمحافظات الجنوبية الفلسطينية. المجلة الإفريقية للدراسات المتقدمة في العلوم الإنسانية والاجتماعية (AJASHSS), 35-62
15. الملفي، مشعل نهار ثامر، و مفلح، منيرة عبدالله مصطفى. (2023). أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في الأداء البيئي: الدور الوسيط للسلوك الأخضر في جامعة الكويت (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة العلوم الإسلامية العالمية، عمان. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1462281>
16. النجار، سامر أحمد محمد طلبه. (2023). الدور الوسيط للقيادة التحويلية الخضراء في العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء وتعزيز الاستدامة التنظيمية: دراسة تطبيقية على العاملين بمستشفيات وزارة الصحة بمنطقة الحدود الشمالية. مجلة جامعة الإسكندرية للعلوم الإدارية، مج60، ع3 ، 77 - 114. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1409121>
17. Al Maki, D. I., & Baidi, N. ACHIEVING SUSTAINABLE PERFORMANCE THROUGH GREEN INITIATIVES IN OMAN'S MINISTRY OF EDUCATION: THE ROLE OF GREEN HIRING, GREEN TRAINING, AND GREEN INNOVATION.
18. Albeshir, S. G. (2024). Servant leadership in educational organizations in saudi arabia: a literature review. International Journal of Science and Research Archive, 12(2), 2646-2657.
19. Aldulaimi, S. H., Keir, M. Y. A., & Abdeldayem, M. M. (2022). Implementing Green human resources management to promote sustainability development: Application from telecommunication companies in Kingdom of Bahrain. Journal of Statistics Applications & Probability, 11(1), 321-330.
20. Aldulaimi, S. H., Keir, M. Y. A., & Abdeldayem, M. M. (2022). Implementing Green human resources management to promote sustainability development: Application from telecommunication companies in Kingdom of Bahrain. Journal of Statistics Applications & Probability, 11(1), 321-330.
21. Alnaqbi, E. J. A. A., Mohd-Shamsudin, F., & Alshurideh, M. (2024). Green HRM practices, green commitment, and green innovative work behavior in UAE higher education institutes. Uncertain Supply Chain Management, 12(2), 723-736.
22. Al-Sarihi, A., & Mansouri, N. (2022). Renewable energy development in the Gulf cooperation council countries: Status, barriers, and policy options. *Energies*, 15(5), 1923.
23. Al-Sarihi, Aisah.(2021).Saudi Arabia and the Paris Climate Agreement. King Faisal Center for Research and Islamic Studies. Retreved from:<https://kfcris.com/pdf/d419e70a316254f053c11ef24e2c578061a387793974a.pdf>
24. Benevene, P., & Buonomo, I. (2020). Green human resource management: An evidence-based systematic literature review. *Sustainability*, 12(15), 5974.
25. Franklyn,C . (2013). The development of human resource management from a historical perspective and its implications for the human resource manager.

In *Strategic Human Resource Management at Tertiary Level* (pp. 87-101). River Publishers.

26. Hassanein, F., Daouk, A., Yassine, D., Bou Zakhem, N., Elsayed, R., & Saleh, A. (2024). Green Human Resource Management and Employee Retention in the Hotel Industry of UAE: The Mediating Effect of Green Innovation. *Sustainability*, 16(11), 4668.

27. Hosain, S., & Rahman, M. D. (2016). Green human resource management: A theoretical overview. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM) Volume*, 18.

28. Obeidat, S. M., Abdalla, S., & Al Bakri, A. A. K. (2023). Integrating green human resource management and circular economy to enhance sustainable performance: an empirical study from the Qatari service sector. *Employee Relations: The International Journal*, 45(2), 535-563.

29. Opatha, H. H. D. N. P., & Hewapathirana, R. A. (2019). Defining green and green human resource management: A conceptual study. Opatha, HHDNP & Hewapathirana, RA (2019). Defining Green and Green Human Resource Management: A Conceptual Study. *International Journal of Arts and Commerce*, 8(5), 1-10

30. Yong, J. Y., Yusliza, M. Y., & Fawehinmi, O. O. (2020). Green human resource management: A systematic literature review from 2007 to 2019. *Benchmarking: An International Journal*, 27(7), 2005-2027